

meritum

**PRAWO PRACY
2023**

MERITUM

20. WYDANIE

meritum

**PRAWO PRACY
2023**

MERITUM

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

20. WYDANIE

Redaktor merytoryczny:
dr Kazimierz Jaśkowski
Sędzia Sądu Najwyższego (w st. sp.)

Wydawca:
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący:
Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Opracowanie redakcyjne:
Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Projekt okładki i stron tytułowych:
Wojtek Janikowski

Autorzy:

Maciej Ambroziewicz – rozdział VIII.4;
dr hab. Beata Baran-Wesołowska – rozdział XXIV;
Sylvia Golaś-Olszak – rozdziały: X, XXIII;
mec. Adrianna Jasińska-Cichoń – rozdział XI;
Urszula Jelińska – rozdział XXI.1;
Luiza Klimkiewicz – rozdział XVI;
dr Lena Krysińska-Wnuk – rozdziały: V.3.C, V.3.A–E, XVIII;
dr Magdalena Kuba – rozdział XVII;
SSN (w st. sp.) Jerzy Kuźniar – rozdział XXII;
dr hab. Monika Latos-Miłkowska – rozdział XVIII;
Paweł Nowacki – rozdział XVI;
Katarzyna Piecyk – rozdział XI;
dr hab. Łukasz Pisarczyk – rozdział XIX;
dr Magdalena Barbara Rycak – rozdziały: VI, VII, XII;
Magdalena Rączka – rozdział XVI;
Małgorzata Skibińska – rozdział IV;
Anna Sokółowska – rozdział IV;
Magdalena Stojek-Siwińska – rozdziały: I–III, V, VIII.1–3, IX, XIII, XIV, XX, XXI.2–3, aneks;
Barbara Tomaszewska – rozdział XV;
Marzena Wąsowska – rozdział XXI.1

© by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2023

ISBN 978-83-8328-345-6

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

| Strona | | Numer |
|--------|--|------------------|
| 11 | Wprowadzenie | |
| 13 | Wykaz skrótów | |
| 17 | Rozdział I. Przyjęcie pracownika do pracy | |
| 18 | 1. Katalog danych osobowych – uregulowania prawne | 1 |
| 24 | 2. Wstępne badania lekarskie | 7 |
| 26 | 3. Przyjęcie pracownika do pracy – sposób postępowania | 8 |
| 31 | Rozdział II. Strony stosunku pracy | |
| 32 | 1. Pracodawca | 14 |
| 50 | 2. Pracownik | 33 |
| 55 | Rozdział III. Umowa o pracę | |
| 56 | 1. Umowa o pracę | 40 |
| 77 | 2. Umowa o pracę na okres próbny | 78 |
| 80 | 3. Umowa o pracę na czas określony | 82 |
| 88 | 4. Umowa o pracę w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy | 87 |
| 90 | 5. Umowa na czas wykonania określonej pracy – przepisy przejściowe | 89 |
| 90 | 6. Umowa o pracę na czas nieokreślony | 90 |
| 93 | Rozdział IV. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej | |
| 95 | 1. Delegowanie pracowników – uregulowania prawne | 90 ¹ |
| 96 | 2. Delegowanie na podstawie dyrektywy 96/71 | 90 ² |
| 105 | 3. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług w UE | 90 ¹⁴ |
| 114 | 4. Dochodzenie roszczeń z tytułu delegowania przed sądem | 90 ³⁰ |
| 116 | 5. Zabezpieczenie społeczne pracowników wykonujących pracę najemną na terenie UE | 90 ³² |
| 123 | 6. Zatrudnienie cudzoziemca spoza obszaru UE | 90 ³⁸ |

| Strona | | Numer |
|--------|--|-------------------|
| 139 | Rozdział V. Pozostałe formy świadczenia pracy | |
| 141 | 1. Kodeksowe | 91 |
| 161 | 2. Cywilnoprawne | 127 |
| 196 | 3. Elastyczne formy pracy | 175 |
| 225 | Rozdział VI. Praca zdalna | |
| 226 | 1. Uwagi wprowadzające | 242 ¹ |
| 227 | 2. Praca zdalna | 242 ² |
| 243 | Rozdział VII. Zatrudnianie pracowników tymczasowych | |
| 244 | 1. Ogólna charakterystyka pracy tymczasowej i najważniejsze definicje | 242 ¹⁴ |
| 249 | 2. Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej | 242 ¹⁹ |
| 253 | 3. Realizacja zatrudnienia tymczasowego | 242 ²⁴ |
| 259 | 4. Rozwiązanie stosunku pracy tymczasowej. Rezygnacja z pracy pracownika tymczasowego | 242 ³⁰ |
| 263 | Rozdział VIII. Obowiązki pracodawcy | |
| 265 | 1. Zakres obowiązków pracodawcy – zagadnienia ogólne | 243 |
| 291 | 2. Katalog obowiązków pracodawcy | 258 |
| 328 | 3. Regulamin pracy | 288 |
| 335 | 4. Zapewnienie bhp | 299 |
| 399 | Rozdział IX. Obowiązki pracownika | |
| 400 | 1. Obowiązek wykonywania pracy | 337 |
| 401 | 2. Szczegółowe obowiązki pracownika | 339 |
| 427 | Rozdział X. Odpowiedzialność w stosunkach pracy | |
| 428 | 1. Odpowiedzialność pracowników | 358 |
| 450 | 2. Odpowiedzialność pracodawcy | 397 |
| 461 | Rozdział XI. Wynagrodzenie za pracę | |
| 463 | 1. Ogólna charakterystyka wynagrodzenia za pracę | 419 |
| 463 | 2. Składniki wynagrodzenia za pracę | 420 |
| 490 | 3. Ustalanie warunków wynagrodzenia za pracę | 443 |
| 506 | 4. Ochrona wynagrodzenia za pracę | 461 |
| 516 | 5. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy | 475 |
| 532 | 6. Wynagrodzenie za pracę wadliwą | 491 |
| 533 | 7. Inne świadczenia związane z pracą | 493 |
| 543 | 8. Odszkodowania przysługujące pracownikom | 517 |
| 560 | 9. Roszczenia o wynagrodzenie za pracę | 525 |
| 562 | 10. Rola organów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie realizacji prawa do wynagrodzenia za pracę | 530 |
| 565 | 11. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu pojedynczym | 535 |
| 566 | 12. Sądowe dochodzenie roszczeń o wynagrodzenie za pracę | 538 |

| Strona | | Numer |
|--------|---|------------------|
| 569 | 13. Przedawnienie roszczeń o wynagrodzenie za pracę | 541 |
| 573 | Rozdział XII. Czas pracy | |
| 576 | 1. Zagadnienia ogólne | 542 |
| 576 | 2. Przepisy o czasie pracy | 543 |
| 579 | 3. Kluczowe pojęcia dotyczące czasu pracy | 549 |
| 605 | 4. Okresy niewykonywania pracy wliczane do czasu pracy | 584 |
| 613 | 5. Okresy niewliczane do czasu pracy | 598 |
| 627 | 6. Okresy odpoczynku od pracy | 623 |
| 632 | 7. Systemy czasu pracy | 629 ¹ |
| 658 | 8. Praca w godzinach nadliczbowych | 680 |
| 678 | 9. Praca w nocy | 703 |
| 682 | 10. Praca w dni wolne od pracy | 711 |
| 689 | 11. Szczególne regulacje czasu pracy wybranych grup zawodowych | 721 |
| 751 | 12. Kumulacja zatrudnienia a czas pracy | 797 |
| 754 | 13. Tryb wprowadzania i zmiany systemów oraz rozkładów czasu pracy | 802 |
| 762 | 14. Planowanie i rozliczanie czasu pracy | 811 |
| 767 | 15. Ewidencja czasu pracy | 821 |
| 771 | 16. Naruszenie przepisów o czasie pracy | 826 |
| 773 | Rozdział XIII. Urlopy pracownicze | |
| 775 | 1. Urlop wypoczynkowy | 827 |
| 827 | 2. Urlop bezpłatny | 902 |
| 832 | 3. Urlopy szkoleniowe | 908 |
| 837 | 4. Urlopy okolicznościowe | 916 |
| 838 | 5. Nowe rodzaje urlopów na podstawie rządowego projektu: ustawa z dnia 8 lutego 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2932) | 917 ¹ |
| 841 | Rozdział XIV. Uprawnienia pracownika – rodzica | |
| 843 | 1. Ochrona stosunku pracy w okresie ciąży | 918 |
| 854 | 2. Urlop macierzyński | 935 |
| 884 | 3. Urlop wychowawczy | 946 |
| 894 | 4. Pozostałe uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem | 959 |
| 901 | 5. Zasiłek opiekuńczy | 966 |
| 905 | Rozdział XV. Zatrudnianie pracowników młodocianych | |
| 906 | 1. Zagadnienia wstępne | 967 |
| 906 | 2. Zatrudnienie dzieci do ukończenia przez nie 16. roku życia | 968 |
| 909 | 3. Wiek pracowników młodocianych | 969 |
| 911 | 4. Zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego | 970 |
| 931 | 5. Inne obowiązki pracodawcy związane z zatrudnieniem młodocianych | 990 |
| 931 | 6. Doksztalcanie | 991 |
| 932 | 7. Zatrudnienie młodocianego przy wykonywaniu prac lekkich | 992 |
| 936 | 8. Szczególna ochrona zdrowia | 995 |
| 937 | 9. Czas pracy pracownika młodocianego | 996 |
| 939 | 10. Urlop wypoczynkowy pracownika młodocianego | 999 |
| 941 | 11. Pomoc <i>de minimis</i> | 1000 |
| 942 | 12. Refundacja | 1001 |
| 943 | 13. Praktyki absolwenckie | 1003 |

| Strona | | Numer |
|--------|--|--------------------|
| 949 | Rozdział XVI. Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych | |
| 951 | 1. Zagadnienia ogólne | 1007 |
| 960 | 2. Osoba niepełnosprawna | 1010 |
| 1002 | 3. Rehabilitacja społeczna | 1034 |
| 1007 | 4. Typy pracodawców | 1040 |
| 1038 | 5. Adaptacja środowiska pracy | 1061 |
| 1060 | 6. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych | 1063 |
| 1068 | 7. Wpłaty na PFRON | 1065 |
| 1122 | 8. Formy wsparcia dla pracodawców | 1075 ¹ |
| 1192 | 9. Wspieranie samozatrudnienia | 1075 ⁷⁶ |
| 1194 | 10. Pomoc publiczna | 1075 ⁷⁸ |
| 1197 | 11. Odpowiedzialność wykroczeniowa | 1075 ⁸⁴ |
| 1200 | 12. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych | 1075 ⁸⁵ |
| 1200 | 13. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych | 1075 ⁸⁶ |
| 1202 | 14. Rady konsultacyjne do spraw osób niepełnosprawnych | 1075 ⁸⁷ |
| 1204 | 15. Rada Dostępności | 1075 ⁸⁸ |
| 1205 | 16. Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych | 1076 |
| 1207 | Rozdział XVII. Środki prawne aktywizacji zawodowej i zatrudniania osób bezrobotnych | |
| 1209 | 1. Pojęcie bezrobotnego | 1077 |
| 1214 | 2. Środki aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych | 1080 |
| 1219 | 3. Instrumenty wspierające zatrudnianie osób bezrobotnych | 1084 |
| 1221 | 4. Formy zatrudnienia subsydiowanego osób bezrobotnych | 1090 |
| 1224 | 5. Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej jako instrument wspierania samozatrudnienia osób bezrobotnych | 1097 |
| 1226 | 6. Zasiłek dla bezrobotnych jako zastępcza forma wspierania osób bezrobotnych | 1098 |
| 1227 | 7. Uprawnienia przysługujące pracodawcom w związku z zatrudnianiem osób bezrobotnych | 1100 |
| 1235 | 8. Uwagi końcowe | 1109 |
| 1237 | Rozdział XVIII. Zmiana treści stosunku pracy | |
| 1238 | 1. Porozumienie zmieniające | 1110 ¹ |
| 1240 | 2. Wypowiedzenie zmieniające | 1117 |
| 1251 | 3. Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy | 1131 |
| 1261 | Rozdział XIX. Ustanie umowy o pracę | |
| 1263 | 1. Wprowadzenie | 1140 |
| 1267 | 2. Rozwiązanie umowy o pracę – zagadnienia ogólne | 1143 |
| 1277 | 3. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron | 1159 |
| 1281 | 4. Rozwiązanie umów terminowych | 1165 |
| 1282 | 5. Wypowiedzenie umowy o pracę | 1169 |
| 1334 | 6. Procedura zwolnień grupowych | 1281 |
| 1343 | 7. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia | 1297 |
| 1364 | 8. Wygaśnięcie stosunku pracy | 1328 |
| 1370 | 9. Uprawnienia pracownicze towarzyszące ustaniu umowy o pracę | 1338 |
| 1379 | 10. Świadcstwo pracy | 1358 |

| Strona | | Numer |
|--------|--|--------------------|
| 1391 | Rozdział XX. Rozwiązywanie indywidualnych sporów ze stosunku pracy | |
| 1392 | 1. Zagadnienia ogólne | 1374 |
| 1415 | 2. Terminy do dochodzenia roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy | 1421 |
| 1417 | 3. Wykonalność orzeczeń z zakresu prawa pracy | 1423 |
| 1418 | 4. Zaskarżanie orzeczeń | 1426 |
| 1420 | 5. Skarga na przewlekłość postępowania | 1428 |
| 1420 | 6. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia | 1429 |
| 1425 | Rozdział XXI. Zbiorowe prawo pracy | |
| 1427 | 1. Układy zbiorowe pracy | 1430 |
| 1462 | 2. Związek zawodowy u pracodawcy | 1499 |
| 1492 | 3. Rady pracowników | 1553 |
| 1499 | Rozdział XXII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe – ubezpieczenie wypadkowe | |
| 1500 | 1. Ustawa wypadkowa – nowe przepisy | 1563 |
| 1584 | 2. Choroby zawodowe | 1580 ¹ |
| 1586 | 3. Wypadki i choroby zawodowe powstałe w szczególnych okolicznościach- | 1581 |
| 1589 | Rozdział XXIII. Kontrola pracowników | |
| 1590 | 1. Zakres prawny dopuszczalności kontroli | 1581 ¹ |
| 1593 | 2. Kontrola bezpośrednia sposobu i efektywności wykonywanej pracy | 1581 ⁶ |
| 1611 | 3. Sankcje dla pracodawcy | 1581 ¹⁶ |
| 1615 | Rozdział XXIV. Sygnalizowanie nieprawidłowości | |
| 1616 | 1. Zagadnienia wstępne | 1581 ¹⁷ |
| 1617 | 2. Whistleblowing jako obowiązek pracownika | 1581 ¹⁹ |
| 1620 | 3. System zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing) | 1581 ²⁴ |
| 1633 | 4. Ochrona sygnalistów na gruncie obowiązującego prawa zatrudnienia | 1581 ³⁴ |
| 1635 | 5. Dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii Europejskiej – tzw. dyrektywa o ochronie sygnalistów | 1581 ⁴⁰ |
| 1643 | 6. Whistleblowing a compliance | 1581 ⁴⁹ |
| 1645 | Aneks | |
| 1665 | Indeks rzeczowy | |

WPROWADZENIE

Oddajemy do Państwa rąk kolejną edycję praktycznego poradnika z zakresu prawa pracy z serii *Meritum*. Jest to pozycja wyjątkowa na rynku wydawniczym. Jej walory wysoko ocenili Czytelnicy edycji z poprzednich lat: 2004–2022.

Niewątpliwą zaletą publikacji jest wyczerpujące ujęcie tematu obejmujące całość instytucji prawa pracy, poczynając od momentu przyjęcia pracownika do pracy, na ustaniu stosunku pracy kończąc. W sposób przystępny przedstawione zostały zasady funkcjonowania przepisów prawa pracy w praktyce.

Omówiono zatem sposoby nawiązania stosunku pracy, rodzaje umów o pracę, elastyczne formy zatrudnienia, uprawnienia i obowiązki pracodawcy i pracownika w procesie pracy, rozwiązanie stosunku pracy, problematykę zbiorowego prawa pracy. Istotną część stanowi omówienie przepisów związanych z RODO. Zaprezentowane zostały również pozapracownicze podstawy zatrudniania osób wykonujących pracę.

Rozdział poświęcony tematyce czasu pracy rozszerzony jest o zagadnienia dotyczące czasu pracy wybranych grup zawodowych.

Przedstawione zostały nowe regulacje dotyczące m.in. pracy zdalnej czy kontroli trzeźwości pracowników.

Zaprezentowano ponadto wybór aktualnego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawach pracowniczych, wraz z omówieniem stanu faktycznego i wskazaniem konsekwencji dla polskiego ustawodawstwa pracy, niepublikowane tezy wyroków Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego.

Czytelnik może także zapoznać się z bieżącym stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Państwowej Inspekcji Pracy wyjaśniającym zagadnienia kontrowersyjne, budzące wątpliwości w praktyce.

Celem publikacji jest ułatwienie – pracodawcom, pracownikom, służbom personalnym oraz prawnikom zajmującym się na co dzień prawem pracy – korzystania i stosowania tych przepisów w praktyce.

Służą temu głównie:

- wyczerpujące ujęcie tematu – publikacja obejmuje całość zagadnień dotyczących nawiązania, trwania, ustania stosunku pracy i związanych z tym praw i obowiązków stron stosunku pracy,
- układ treści podzielony na niewielkie, zwarte fragmenty,
- zamieszczane na marginesach numery, które wskazują ważne pojęcie wraz z jego objaśnieniem,
- wewnętrzne odesłania w tekście, umożliwiające w prosty i szybki sposób odszukanie interesującego zagadnienia, które pojawiło się już w innym miejscu publikacji; dzięki temu uniknięto też zbędnych powtórzeń i rozpraszających dygresji,
- wyraźnie wyodrębnione w tekście przykłady,
- uwypuklenie najistotniejszych kwestii przez zaznaczenie ich ramką i hasłem **WAŻNE!**,
- schematy i tablice pozwalające na usystematyzowanie przedstawionych informacji,
- zamieszczane do praktycznego wykorzystania wzory umów i pism ze wskazaniem sposobu ich prawidłowego wypełnienia,
- wskazanie podstawy prawnej dla omawianego tematu, instytucji,
- czytelne podsumowanie omawianych zagadnień przez podanie reprezentatywnego orzecznictwa oraz wykazu istotnych pozycji literatury przedmiotu,
- szczegółowy i wyczerpujący indeks rzeczowy z odniesieniami do numerów na marginesie tekstu,

- aneks zawierający aktualne wskaźniki i stawki ujęte w tabelach,
- przyjazna dla Czytelnika szata graficzna, zakładki.

Autorami publikacji są specjaliści z zakresu prawa pracy, szkoleniowcy, praktycy.

Mamy nadzieję, że docenią Państwo wszystkie walory publikacji i stanie się ona istotną pomocą w codziennej pracy.

Zespół redakcyjny

Warszawa, marzec 2023 r.

Przyjęcie pracownika do pracy

Magdalena Stojek-Siwińska

SPIS TREŚCI

| | | | |
|---|----------|---|-----------------|
| 1. Katalog danych osobowych – uregulowania prawne | 1 | 3. Przyjęcie pracownika do pracy – sposób postępowania | 8 |
| A. Katalog danych, których można żądać od kandydata na pracownika | 2 | A. Obowiązki pracodawcy wobec urzędów | 9 |
| B. Dane osobowe, których można żądać od osoby zatrudnionej | 4 | a. Zgłoszenie pracownika do ZUS oraz inne obowiązki | 10 |
| C. Konsekwencje w przypadku naruszenia przepisu | 6 | b. Składki na Fundusz Emerytur Pomostowych | 10 ¹ |
| 2. Wstępne badania lekarskie | 7 | c. Rozliczenia z urzędem skarbowym | 12 |
| | | d. Poinformowanie komornika | 13 |

1. Katalog danych osobowych – uregulowania prawne

Podstawa prawna: art. 51 ust. 1 Konstytucji RP; art. 22¹, 22^{1a}, 22^{1b} i 229 k.p.; ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1781); rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (RODO); art. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1691); rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369).

1 Kwestię dostępu pracodawcy do danych osobowych kandydata do pracy i pracownika rozstrzyga jednoznacznie przepis art. 22¹ k.p. Jest on zarazem ustawową podstawą do żądania od osoby ubiegającej się o pracę, a później od pracownika, ujawnienia danych związanych z zatrudnieniem.

Przepis ten realizuje normę wynikającą z Konstytucji RP, gdzie w art. 51 ust. 1 mowa jest o tym, że:

„nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby”.

Przepis art. 22¹ k.p. został w 2019 r. dwukrotnie zmieniony, tj. ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (obowiązuje od 1 stycznia 2019 r.), oraz ustawą z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Wymieniona ostatnia ustawa zmienia wiele wewnętrznych przepisów i ma związek z obowiązującym od 25 maja 2018 r. RODO, czyli rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Zgodnie z art. 1 RODO ma ono na celu ochronę praw i wolności osób fizycznych, w szczególności ich prawa do ochrony danych osobowych. RODO przewiduje, że państwa członkowskie mogą na poziomie swoich przepisów krajowych uregulować bardziej szczegółowo kwestię ochrony praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę itp. (art. 88 ust. 1 RODO). W związku z tym podstawą prawną określającą zasady przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników są przepisy krajowe, czyli w tym przypadku przepisy Kodeksu pracy (art. 22¹ k.p.) oraz przepisy odrębne.

Zgodnie więc z art. 4 tej ustawy od 4 maja 2019 r. wprowadzono konkretne zmiany w zakresie art. 22¹ k.p., który to przepis określa katalog danych osobowych, jakie pracodawca pozyskuje od kandydata do pracy, jak i od pracownika. Należy też zwrócić uwagę na samą zmianę sformułowania zawartego w treści przepisu art. 22¹ k.p. z „pracodawca ma prawo żądać” na „**pracodawca żąda**” od osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub od pracownika podania danych osobowych.

W art. 22¹ k.p. określono:

- w § 1 tego przepisu zakres danych, których pracodawca żąda **od kandydata do pracy**;
- w § 2 tego przepisu katalog danych, których wymaga się **od pracownika**.

Istota tego przepisu (art. 22¹ k.p.) polega przede wszystkim na tym, że **pracodawca ma ograniczone prawo w zakresie zbierania informacji, tak o kandydacie do pracy, jak i o pracowniku, gdyż muszą one wykazywać związek z zatrudnieniem**.

A. Katalog danych, których można żądać od kandydata na pracownika

Na podstawie art. 22¹ k.p. pracodawca ma prawo żądać od kandydata do pracy tylko danych wymienionych w tym przepisie.

Zgodnie z obowiązującym od 4 maja 2019 r. zmienionym katalogiem danych pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie może żądać podania następujących danych osobowych:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) data urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez tę osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Powyższe dane należy uznać za **niezbędne** do rzetelnego przeprowadzenia przez pracodawcę procesu naboru pracowników.

Zmienione przepisy określają jednak, że danych wymienionych w pkt 4–6 pracodawca będzie mógł żądać warunkowo, tzn. tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Jeżeli zaś w procesie rekrutacji nie ma podstaw do pozyskiwania danych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, pracodawca będzie mógł zażądać przedstawienia tych danych od osoby zatrudnionej, czyli od pracownika.

Wprowadzona od 4 maja 2019 r. zmiana przepisu art. 22¹ k.p. wyeliminowała więc z katalogu danych osobowych, które można pozyskiwać w procesie rekrutacji od kandydata na pracownika, takie dane, jak:

- 1) imiona rodziców,
- 2) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji) – w zamian za to zgodnie z nowym brzmieniem przepisu pracodawca otrzymał możliwość pozyskiwania danych do kontaktu **wskazanych przez kandydata**.

W praktyce jednak powinno się dopuścić możliwość wskazania preferowanych danych kontaktowych przez pracodawcę prowadzącego proces rekrutacji.

| Dane osobowe od kandydata do pracy przed zmianą (przed 4 maja 2019 r.) | Dane osobowe od kandydata do pracy po zmianie od 4 maja 2019 r. |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Imię (imiona) i nazwisko 2. Imiona rodziców 3. Data urodzenia 4. Miejsce zamieszkania (adres do korespondencji) 5. Wykształcenie 6. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia | <ol style="list-style-type: none"> 1. Imię (imiona) i nazwisko 2. Data urodzenia 3. Dane kontaktowe wskazane przez kandydata 4. Wykształcenie 5. Kwalifikacje zawodowe 6. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia <p>– pozyskiwanie danych wymienionych w pkt 4–6 jest uzasadnione, o ile jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku</p> |

Jest to katalog zamknięty. Pozyskiwanie innych danych niż wymienione w art. 22¹ § 1 k.p. będzie możliwe jedynie w dwóch przypadkach:

- gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa, chodzi tu zarówno o przepisy Kodeksu pracy, jak i przepisy odrębne;
- za zgodą osoby ubiegającej się o zatrudnienie, z tym jednak ważnym zastrzeżeniem, że zgoda kandydata do pracy nie może stanowić podstawy do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w art. 10 RODO, tj. danych osobowych dotyczących wyroków skazujących oraz czynów zabronionych lub powiąza-

nych środków bezpieczeństwa. Dlatego też gdy pracodawca będzie chciał uzyskać informacje na temat wyroków skazujących kandydata do pracy, to nie będzie mógł tego uczynić, nawet gdy taka osoba wyrazi na to zgodę.

WAŻNE! Dane wymienione w art. 10 RODO mogą być pozyskiwane i przetwarzane tylko wówczas, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Przykładem jest informacja o niekaralności w przypadku osoby ubiegającej się o pracę w służbie cywilnej (art. 4 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej), wymóg niekaralności nauczycieli, osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego.

W przypadku tej ostatniej ustawy podmiot sektora finansowego ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie na terytorium RP udzielenia informacji dotyczących skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo, jeżeli ubiega się o stanowisko związane z:

- zarządzaniem mieniem tego podmiotu lub osób trzecich;
- dostępem do informacji prawnie chronionych;
- podejmowaniem decyzji obciążonych wysokim ryzykiem utraty mienia tego podmiotu lub osób trzecich albo wyrządzenia innej znacznej szkody temu podmiotowi lub osobom trzecim.

Informacje o niekaralności mogą dotyczyć wyłącznie skazań prawomocnym wyrokiem, które nie uległy zatarciu, przy czym skazania muszą dotyczyć przestępstw enumeratywnie wymienionych w tej ustawie.

Poza tym pracodawca może domagać się przedstawienia innych danych osobowych niż wymienione w art. 22¹ za zgodą kandydata do pracy. Zgoda dotyczy zarówno sytuacji, gdy:

- dane osobowe zostaną ujawnione przez kandydata z własnej inicjatywy (np. zaświadczenia o znajomości języków obcych);
- dane osobowe są udostępniane przez osobę kandydującą do pracy na wniosek pracodawcy.

Warto w tym miejscu podkreślić, że przepisy wyraźnie określiły, iż przetwarzanie przez pracodawców danych szczególnych kandydatów do pracy czy pracowników, do których zalicza się:

- dane osobowe ujawniające pochodzenie rasowe, etniczne,
- poglądy polityczne;
- przekonania religijne lub światopoglądowe;
- przynależność do związków zawodowych;
- dane genetyczne;
- dane biometryczne;
- dane dotyczące zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej;

jest możliwe tylko w przypadku, gdy ich udostępnienie nastąpiło z inicjatywy tych osób, czyli za ich zgodą.

Zgoda musi być wyraźna i złożona w formie oświadczenia. Przy czym forma tego oświadczenia jest dowolna, np. pisemna, elektroniczna.

Ponadto do przetwarzania danych szczególnych mogą być dopuszczone osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania danych wydane przez pracodawcę. Osoby upoważnione do przetwarzania danych są zobowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Brak zgody na udostępnienie danych innych niż wymienione w art. 22¹ k.p. lub wycofanie takiej zgody w procesie rekrutacji nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie

(także później już pracownika), a zwłaszcza nie może stanowić podstawy do odmowy zatrudnienia czy na późniejszym etapie w stosunku do pracy być powodem wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem.

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której te dane dotyczą. W praktyce osoby kandydujące do pracy przekazują swoje dane osobowe najczęściej w formie życiorysu zawodowego (CV) oraz listu motywacyjnego. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Już na początku procesu rekrutacyjnego pracodawca powinien określić, jakie dokumenty będą wymagane w celu potwierdzenia prawdziwości danych przekazanych przez kandydatów.

Warto też pamiętać, że zgodnie z art. 13 RODO na pracodawcy spoczywa obowiązek poinformowania kandydata do pracy o:

- pełnej nazwie i adresie swojej siedziby,
- danych kontaktowych inspektora ochrony danych osobowych (jeżeli został wyznaczony),
- celu i podstawie prawnej przetwarzania danych osobowych,
- odbiorcach danych osobowych znanych mu w chwili gromadzenia danych,
- okresie, przez który dane będą przetwarzane,
- przysługujących prawach żądania przez kandydata dostępu do swoich danych, w tym otrzymania kopii, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia ich przetwarzania,
- prawie do cofnięcia zgody w dowolnym momencie,
- prawie wniesienia skargi do Prezesa UODO,
- dobrowolności lub obowiązku podania danych i konsekwencjach ich niepodania.

Powyższy zakres informacji powinien zostać przekazany kandydatowi do pracy albo w treści ogłoszenia o pracę, albo po otrzymaniu dokumentów aplikacyjnych, np. w postaci pisemnej klauzuli informacyjnej.

3

B. Dane osobowe, których można żądać od osoby zatrudnionej

Po zakończeniu procesu rekrutacji pracodawca może żądać od osoby zatrudnionej w charakterze pracownika, oprócz danych, które pozyskał w procesie naboru, czyli takich jak:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) data urodzenia,
- 3) dane kontaktowe wskazane przez kandydata,
- 4) wykształcenie,
- 5) kwalifikacje zawodowe,
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia,

jeszcze dodatkowo informacje, takie jak:

- adres zamieszkania,
- numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
- wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie,
- numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Są to zmiany, które **obowiązują od 4 maja 2019 r.** w związku koniecznością zapewnienia stosowania RODO. Wprowadziła je ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r.

4

w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Pracodawca ma prawo żądać podania przez pracownika numeru rachunku płatniczego, jeżeli nie złożył wniosku o wypłatę pensji do rąk własnych. Od 1 stycznia 2019 r. **podstawowym sposobem wypłaty jest forma bezgotówkowa**, czyli przelew pensji na rachunek bankowy pracownika. Pracownik może jednak nie zaakceptować tej formy wypłaty i możliwa będzie nadal forma wypłaty do rąk własnych pracownika, ale konieczny będzie jego pisemny wniosek w tej sprawie złożony w formie papierowej lub elektronicznej. Jeżeli więc pracownik nie złoży takiego oświadczenia, to pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania numeru rachunku bankowego, na który będzie przelewana jego pensja.

5 Natomiast tylko **za zgodą pracownika** mogą być przetwarzane następujące dane:

- wizerunek (zdjęcie) – niedopuszczalne jest zamieszczenie bez zgody pracownika jego fotografii na identyfikatorze firmowym, tzw. wejściówce, czy publikacja zdjęcia bez zgody pracownika w firmowym intranecie,
- miejsce urodzenia,
- nagrody i odznaczenia.

Udostępnienie wszystkich danych osobowych pracownika do pracy następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych obligatoryjnych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Ponadto pracodawca może również żądać podania innych danych osobowych, niż te, które zostały wskazane w art. 22¹ k.p., gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (zob. nr 2).

Zmienione przepisy Kodeksu pracy uregulowały również kwestie przetwarzania danych biometrycznych pracownika. Zgodnie z definicją zawartą art. 4 pkt 14 RODO – **dane biometryczne** oznaczają dane osobowe, które wynikają ze specjalnego przetwarzania technicznego, dotyczą cech fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych osoby fizycznej oraz umożliwiają lub potwierdzają jednoznaczną identyfikację tej osoby, takie jak wizerunek twarzy lub dane daktyloskopijne. Są to więc dane, które pozwalają zidentyfikować osobę fizyczną w sposób jednoznaczny i niepowtarzalny, np. odcisk palca, i zostały zakwalifikowane do danych szczególnie chronionych (zob. nr 2).

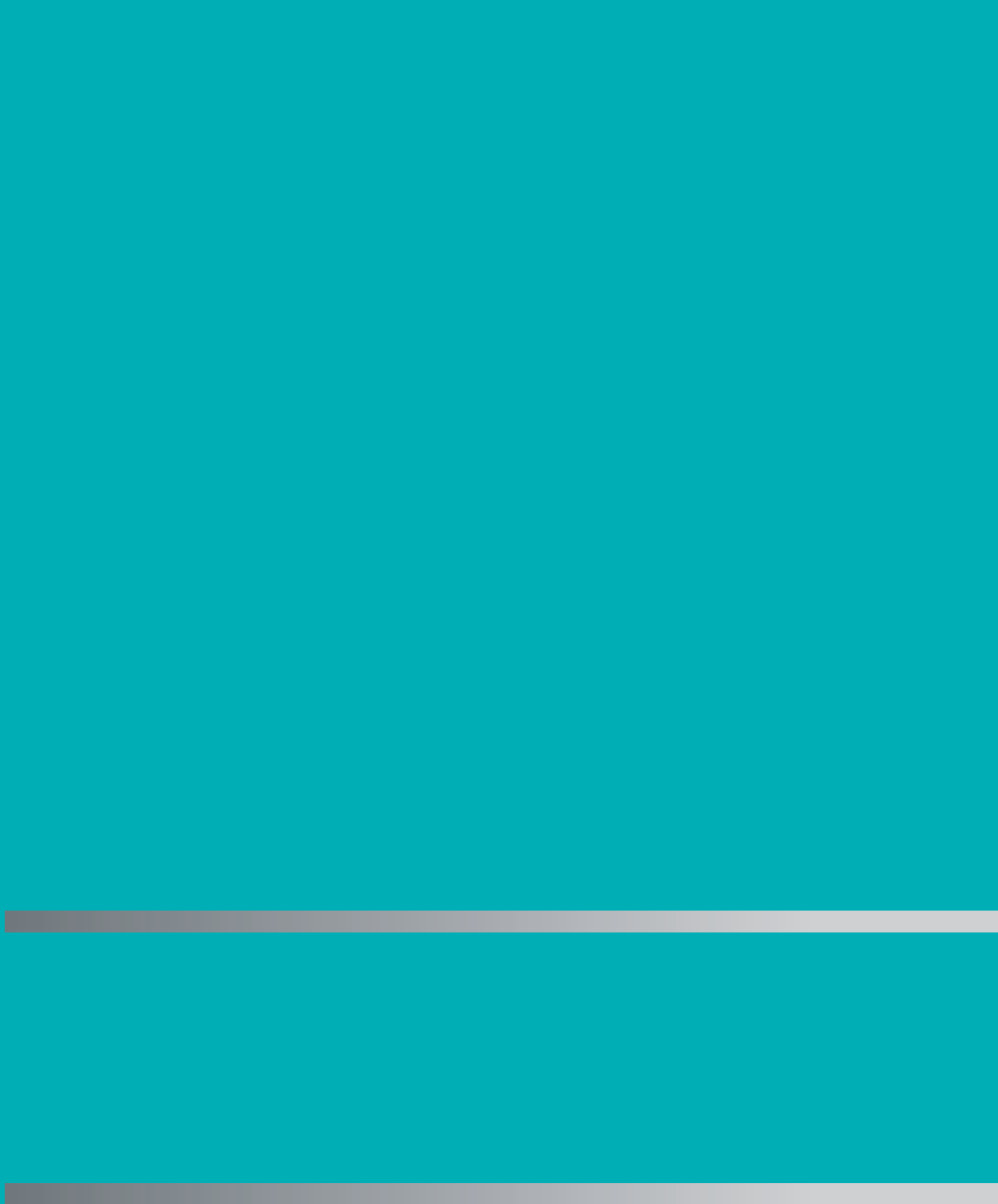
Od 4 maja 2019 r. przetwarzanie takich danych jest dopuszczalne, gdy ich podanie przez pracownika jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

Należy podkreślić, że możliwość żądania wymienionych danych powstaje dopiero z chwilą uzyskania przez daną osobę statusu pracownika, czyli w **momencie nawiązania stosunku pracy**.

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy, a gdy terminu tego nie określono – jest to dzień zawarcia umowy o pracę. Nie jest on w każdym przypadku tożsamy z datą podpisania umowy o pracę. Może bowiem zdarzyć się, że strony podpisały umowę o pracę wcześniej, przed terminem rozpoczęcia pracy. Dlatego pozostałych danych można skutecznie żądać w momencie tak rozumianego terminu rozpoczęcia pracy.

C. Konsekwencje w przypadku naruszenia przepisu

6 Przepis ustanawiający grupy danych, jakich pracodawca może żądać od kandydata na pracownika i od osoby już zatrudnionej (art. 22¹ k.p.), nie stanowi samodzielnej podstawy do dochodzenia roszczeń przez podmioty chronione. Na podstawie tej regulacji nie mają one możliwości domagania się odszkodowania lub zadośćuczynienia od pracodawcy w związku z dokonaniem naruszeń. W związku z tym kandydat na pracownika, a także pracownik, może dochodzić od pracodawcy roszczeń z tytułu żądania przez niego udostępnienia innych danych niż enumeratywnie wymienione w art. 22¹ k.p. jedynie wówczas, gdy zachowanie pracodawcy narusza inne przepisy prawa pracy, np. zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, przeciwdziałanie mobbingowi. Żądanie pracodawcy udzielenia innych danych niż wymienione w art. 22¹ k.p. może stanowić również naruszenie dóbr osobistych kandydata na pracownika lub pracownika, chronionych przepisami prawa cywilnego.



ZAMÓWIENIA:
INFOLINIA: 801 04 45 45
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL
WWW.PROFINFO.PL

Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca

